

Сергеева Лариса Миколаївна,
доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри професійної та вищої
освіти і права Центрального інституту
післядипломної освіти
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
НАПН України, м. Київ

КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ ЯК МАРКЕР УСПІШНОСТІ ФАХІВЦЯ

Найбільш докладно проблема конкурентоспроможності розробляється в парадигмі сучасного менеджменту, де вона виступає одним з ключових понять при розгляді проблем організаційних змін.

Конкурентоспроможна особистість (Андрєєв, 2004) – це особистість, для якої характерно прагнення і здатність до високої якості і ефективності своєї діяльності, а також до лідерства в умовах змагальності, суперництва і напруженої боротьби зі своїми конкурентами [1. с. 7]. Дослідження (Андріяко, 2010) визначають конкурентоспроможність як багаторівневе інтегральне особистісне утворення, яке проектується на всі сфери життєдіяльності людини і є чинником активізації діяльності особистості, перш за все професійної, а так само важливим орієнтиром освітньої діяльності [2]. Педагогічна сутність конкурентоспроможності (Бондар, 2008) полягає в тому, щоб розглядати її як складне, багаторівневе інтегральне властивість, яке дозволяє особистості брати участь і отримувати переваги в конкурентних відносинах в обраній для себе сфері професійної діяльності. [3, с. 22].

Підготовка конкурентоздатного фахівця у закладах професійної освіти (далі ЗПО) потребує упровадження нової системи оцінювання результатів професійного навчання. Ефективну професійну підготовку кваліфікованого працівника для сучасного ринку праці може забезпечити

інноваційна педагогічна система, що передбачає розв'язання в освітньому процесі реальних виробничих завдань.

Як відомо, молодь націлена на швидкий кар'єрний ріст і розглядає роботу в якості «соціального ліфта». Ринок праці жорстокий і зовсім недоброзичливий по відношенню до молоді. Отже, збільшення придатності до працевлаштування молодих людей, яким потрібно отримати кваліфікації, актуальні для даного ринку праці.

Щоб підвищити шанси на працевлаштування та забезпечити відповідність навчання вимогам ринку праці, сфера праці та сфера освіти повинні тісно співпрацювати. У процесі професійної освіти і навчання у людини розвиваються не тільки професійно важливі якості, формуються необхідні компетентності, але, що більш важливо, у неї «поступово складається образ майбутньої професії». Створити такий образ без надання широких можливостей для залучення учнів в професійну діяльність не представляється здійсненним. Опора на реальність, стверджує Г. Емерсон (Harrington Emerson), передбачає позбавлення від ілюзій, що в результаті наших зусиль, ми, можливо і не так, як хотілося, але все ж просуваємося вперед. Відсутність чітких термінів, ясних нормативів, підміна твердих планів сумнівним передбаченням створює самообман [4].

Успішна у всіх вимірах людина, це людина активна, допитлива, вимоглива, спроможна цивілізовано відстояти свою самобутність, не діяти за шаблоном, діяти гідно, чинити супротив авторитетам та тиску. Саме становленню такої людини має сприяти вітчизняна система освіти з сподіваннями на розквіт нашої держави. Висловлені міркування слугують відправною ідейною точкою та орієнтиром управління підготовкою конкурентоздатних фахівців, яким притаманні: аналітичні вміння (відрізняти відомості від інформації, класифікувати, виділяти суттєву та несуттєву інформацію, аналізувати, представляти і добувати її, знаходити пропуски інформації і вміти відновлювати їх тощо); практичні навички

використання теоретичних знань; творчі навички (генерація альтернативних рішень, які не можна знайти логічним шляхом); комунікативні вміння (вести дискусію, використовувати наочний матеріал та інші медіазасоби, кооперуватися в групі, захищати власну точку зору, переконувати опонентів, складати короткий і переконливий звіт); соціальні навички (оцінювати поведінки людей, вміти слухати, підтримувати в дискусії або аргументувати протилежну думку, контролювати себе тощо); самоаналіз. Освічені громадяни – це освічена робоча сила, освічене населення, яке здатне продукувати інтелектуальні та матеріальні продукти належної якості. Але освіта, це вигода не тільки для держави, але й для окремого індивіда.

Конкурентоздатність фахівця впливає на якість життя людини, що визначається тими можливостями, які надає їй суспільство. Вони актуалізуються економічним розвитком; рівнем безпеки, довіри; доступністю соціальних послуг і благ; залученістю до життя спільноти, суспільства; слугують джерелом не тільки ділової кар'єри та економічного успіху, але й особистого щастя, самоповаги, самовираження, самореалізації тощо. В умовах ринку праці на перший план виходять не готовий набір професійно важливих якостей, а діяльнісно-організаційна спроможність працівника кваліфікованої праці «зростати» у професії, вміння аналізувати свою діяльність, швидко конструювати професійні навички, освоювати нові знання та професійні зони.

Перед ЗПО повстає ряд нових завдань, пов'язаних не просто з освоєнням підготовки за новими професіями, які завтра можуть втратити свою актуальність, а з розробленням моделі освіти, орієнтованої на формування фахівця нового типу, який вміє жити в умовах постійно мінливого соціуму, переглядати свої професійні орієнтири. Подібну модель можна представити через систему наступних понять: «відтворення → розвиток»; «навчання → освіта»; «діяльність»; «освітній простір».

В основу методики нашого дослідження закладені наступні групи показників: кар'єра випускників (положення і просування на ринку праці, а також рівень зарплати); потреба у випускниках даного ЗПО у роботодавців; оцінка результатів підготовки випускників; зусилля ЗПО щодо забезпечення якості підготовки; особисті освітні стратегії випускників. Також слід враховувати результати моніторингу ефективності діяльності ЗПО з точки зору ринку праці: початок трудової діяльності випускників; зв'язок роботи з отриманою професією; використання отриманої професійної освіти; механізми підбору фахівців; співпраця роботодавців з ЗПО.

Відносини між ЗПО та роботодавцями схожі на стосунки між постачальником і споживачем. Навчальний заклад забезпечує роботодавців кваліфікованою робочою силою, тоді як роботодавець надає випускникам оплачуване місце роботи. Якщо випускники влаштовуються за фахом, заклад професійної освіти виконує своє завдання з підготовки робочої сили для заповнення існуючих робочих місць.

З точки зору учня, ЗПО надає послуги саме йому, адже він допомагає розвинути конкретні навички, знання й установки, необхідні для працевлаштування у певній професійній сфері. Як і у випадку з відносинами між клієнтом і постачальником, продукт покращується завдяки коментарям та зауваженням (зворотному зв'язку) від клієнта. Відстеження успішності випускників дозволяє ЗПО отримати інформацію щодо задоволеності учнів якістю професійного навчання та ефективністю підготовки випускників до роботи. Відсутність механізмів, які забезпечують взаємозв'язок ринків праці і освітніх послуг, перенасичення ринку праці окремими спеціалістами, ліквідація системи «заклад професійної освіти – підприємство» загострюють проблеми подальшого працевлаштування людей.

Отже, ЗПО для підготовки успішних фахівців слід враховувати наступні чинники:

1. *Розвиток успішних кар'єр*, а саме: активно реагувати на можливості створення нових спеціальностей; збільшувати можливості для забезпечення збільшеного набору учнів.
2. *Промовання економічного та соціального добробуту*, що передбачає підтримку інноваційного партнерства та стратегічних союзів; поширювання послуг професійної освіти й навчання на регіональних ринках; виховувати відчуття соціальної відповідальності.
3. *Оптимізація інновацій в освіті*, що включає підвищення якості програм, використання творчого підходу до покращення й розширення освітньо-виробничого досвіду, поширення прикладних досліджень.

Література:

1. Андреев В. И. Конкурентология. /В. И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2004. – 468 с.
2. Андрияко Т. Ю. Педагогична сутність і структура конкурентоспроможності фахівця /Т. Ю. Андрияко //Портал сучасних педагогічних ресурсів. 2010. Випуск №3. – Електронний документ. – Режим доступу: <http://www.intellect-invest.org.ua>. (Дата доступу 06.02.2019).
3. Бондар В. І. Конкурентоздатність педагога як складова його професійної компетентності / В. І. Бондар // Почат. шк. – 2008. – № 7. – С. 22 – 23.
4. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. /Гаррингтон Эмерсон // Управление – это наука и искусство. – М.: Республика, 1992. – 352 с.